

Compliance Erklärung der FILZRING OHG

Inhalt:

- Präambel
- Einleitung
- Erfordernisse des Verhaltenskodex
- Anleitung zu den Kodex Bestimmungen

Präambel

Fairness als Geschäftsmodell

Als global operierender technischer Großhandel und Produzent mit Aktivitäten in den Geschäftsfeldern Klebstoffe / Dichtmassen und Spezial- / Industrielacke steht die **FILZRING OHG** kontinuierlich im Wettbewerb. Diesem nationalen und internationalen Wettbewerb stellen wir uns ohne jede Einschränkung. Denn fairer Wettbewerb ist für uns die Grundlage für Fortschritt und wirtschaftliche Integrität, er eröffnet uns Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten am Markt.

Richtschnur für das Handeln eines jeden Mitarbeiters ist die Beachtung geltenden Rechts. Geschäftsleitung und Mitarbeiter sind ausnahmslos aufgerufen, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit die jeweils geltenden Gesetze, Richtlinien und sozialen Standards einzuhalten, unabhängig davon, ob es sich um überstaatliche oder lokale Bestimmungen handelt. Ungesetzliches Verhalten birgt neben der ethischen Problematik die Gefahr eines Imageschadens, schwächt unsere Marktposition und kann dem Unternehmen wirtschaftliche Schäden zufügen.

Für die **FILZRING OHG** geltende Kennzeichen guter Unternehmensführung (Corporate Governance):

- angemessener Umgang mit Risiken für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.
- Managemententscheidungen sind auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtet.
- Transparenz in der Unternehmenskommunikation.
- Wahrung der Interessen der verschiedenen Gruppen von Anspruchsträgern, Interessenten und/oder Betroffenen (Stakeholder).
- zielgerichtete Zusammenarbeit der Unternehmensleitung und der Unternehmensüberwachung.

FILZRING OHG hat im Jahr 2016 einen Verhaltenskodex (Corporate Social Responsibility) kurz CSR eingeführt, in dem unter anderem die Grundsätze eines fairen Wettbewerbs, der Transparenz und der Integrität festgelegt sind.

Verhaltenskodex der FILZRING OHG (Corporate Social Responsibility)

Einleitung

Der vorliegende CSR-Verhaltenskodex der **FILZRING OHG** ist eine unternehmensindividuelle Selbstverpflichtung, die in der vorliegenden Form der Vereinbarung zur gegenseitigen Anerkennung von Compliance-Kodizes des Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI) entspricht. Dieser Kodex der **FILZRING OHG** entspricht den CSR-Anforderungen einer Vielzahl von Industriezweigen. Als gemeinsame Basis fungieren die entsprechenden Grundsätze von UN, ILO und OECD.

(Vereinten Nationen, Internationale Arbeitsorganisation, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

Die Selbstverpflichtung entsprechend dieses CSR-Kodex bringt das Bestreben der **FILZRING OHG** zum Ausdruck, einen Beitrag zur Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Bereich Arbeits- und Sozialbedingungen, Umweltengagement und Verbraucherdialo g zu leisten. Als marktorientiertes Unternehmen der Güter- und Dienstleistungsbranche ist die **FILZRING OHG** davon überzeugt, dass höchste Produkt- und Dienstleistungsqualität mit höchster Prozessqualität Hand in Hand gehen muss und Verbraucher auf beides Anspruch haben.

Somit bildet der vorliegende Verhaltenskodex für die **FILZRING OHG** die Grundlage für eine ständige Verbesserung der Leistungen in ihren Produktions- und Versorgungseinrichtungen.

Die im Kodex verankerten Grundsätze gelten unmittelbar für die **FILZRING OHG** als Ganzes. Zusätzlich befördert das Unternehmen die Anwendung der Grundsätze des Kodex entlang seiner Lieferketten.

Die Verantwortung für die Einhaltung der im Kodex verankerten Grundsätze und für die Einleitung aller notwendigen Maßnahmen zur ständigen Leistungsverbesserung gemäß dem Kodex liegt allein bei der **FILZRING OHG**.

Erfordernisse des Verhaltenskodex der FILZRING OHG

Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten der **FILZRING OHG**. Gleichzeitig fordert die **FILZRING OHG** auch von seinen Zulieferern die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

Recht und Gesetz

Die **FILZRING OHG** hält die geltenden Rechte und Gesetze der Länder ein, in denen sie tätig ist, und fordert dies auch von seinen Zulieferern.

Kommunikation

Die **FILZRING OHG** als Unterzeichner dieses Kodex, ist dafür verantwortlich die damit verbundenen Anforderungen an alle seine Mitarbeiter und ggf. an ihre Zulieferer zu kommunizieren. Besondere schutzbedürftige Gruppen (z.B. Kinder und Jugendliche) genießen besondere Aufmerksamkeit.

Transparenz und Verbraucherdialog

Die **FILZRING OHG** erkennt das Recht der Verbraucher auf wichtige Produkt- und Prozessinformationen an, die für eine qualifizierte Kaufentscheidung benötigt werden. Nach Möglichkeit wird sie die entsprechenden einschlägigen Informationen festlegen und öffentlich zugänglich machen.

Öffentliches Engagement (Corporate Citizenship)

Die **FILZRING OHG** zeigt öffentliches Engagement, indem sie sich mit positiven Beiträgen in die Communitys einbringt, in denen sie aktiv ist. Ebenso werden internationale Institutionen in Sachen Bildung und Menschenrechte mitgliederschaftlich gefördert.

Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft darf nicht angewendet werden.

Integrität und Antikorruption

Die **FILZRING OHG** orientiert ihr Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnie. Die **FILZRING OHG** lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention (aus dem Jahr 2005) ab. Sie fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

Vergütung

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt zumindest in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters zu befriedigen.

Arbeitszeit

Sofern die nationalen Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen und außer im Falle außergewöhnlicher Unternehmensumstände wird von den Mitarbeitern nicht verlangt, auf regelmäßiger Basis eine Standardarbeitswoche von über 48 Stunden pro Woche oder eine Gesamtwochenarbeitszeit von über 60 Stunden (einschließlich Überstunden) zu absolvieren. Den Mitarbeitern wird in jedem 7-Tageszeitraum das Äquivalent von mindestens einem freien Tag gewährt.

Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich (ohne darauf beschränkt zu sein) Einstellungen, Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter ausschließlich nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, stellt die **FILZRING OHG** sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie gegebenenfalls sichere und den Gesundheitsschutzbelangen entsprechende Wohnunterkünfte bereit, die als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

Umwelt- und Naturschutz

Die **FILZRING OHG** verwendet an allen Standorten, an denen sie tätig ist, umweltfreundliche Praktiken, die sie kontinuierlich verbessert. Sie erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die ihre jeweiligen Betriebsstätten betreffen und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

Bad Sooden-Allendorf, den 01.12.2016

Anleitung zu den oben aufgeführten Kodex Bestimmungen

In diesem Abschnitt sollen Beispiele von Praktiken aufgezeigt werden, die den Anforderungen des Kodex nicht gerecht werden. In der Aufstellung unter Gesundheits- und Arbeitsschutz sind Anforderungen genannt, die vom Unternehmen eingehalten werden müssen. Dabei ist diese Aufstellung nicht komplett und soll nur als Aufforderung zur Vervollständigung begriffen werden.

Zwangsarbeit

- Gefängnisarbeit.
- Arbeitskräfte, die an einen Arbeitgeber durch ein Schuldverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Dritten gebunden sind.
- Arbeitskräfte, die ihr Arbeitsverhältnis nicht frei (nach einer gesetzlich vorgeschriebenen oder angemessenen Kündigungsfrist) beenden können.
- Übermäßige Einschränkung der Bewegungsfreiheit.
- Arbeitskräfte müssen beim Arbeitgeber Sicherheiten hinterlegen (z.B. Ausweispapiere, Arbeitserlaubnis, Geld usw.), wodurch sie praktisch an den Arbeitsplatz gebunden werden.

Kinderarbeit

- Arbeitskräfte, die das gesetzliche Mindestalter oder das im Kodex verankerte Mindestalter (ILO-Konvention Nr. 138) noch nicht erreicht haben.
- Unzureichende Alterskontroll- oder -dokumentationsverfahren.
- Arbeitgeber hat keine Bestimmungen und Regeln (im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit) für Arbeitskräfte unter 18 Jahren festgelegt bzw. hält geltende Bestimmungen und Regeln nicht ein.
- Kinder haben Zugang zu Produktionsbereichen.

Belästigung

- Belästigung oder Missbrauch verbaler oder psychischer Art.
- Arbeitgeber verwendet körperliche Züchtigungen.

Vergütung

- Arbeitskräfte werden nicht entsprechend den örtlichen Gesetzen vergütet.
- Arbeitskräfte erhalten nicht alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen.
- Arbeitskräfte erhalten keine Lohnzettel.
- Lohnzettel enthalten unzureichende Angaben.
- Vergütung wird nicht auf der Grundlage der geleisteten Arbeit berechnet.

Arbeitszeit

- Arbeitszeit übersteigt die nach örtlichen Gesetzen zulässige Höchstarbeitszeit.
- Arbeitszeit übersteigt die laut Kodex zulässige Höchstarbeitszeit.
- Arbeitskräfte erhalten nicht das Äquivalent von einem freien Tag pro 7-Tageszeitraum.
- Keine oder unzureichende Zeiterfassungssysteme.

Nichtdiskriminierung

- Arbeitskräfte und Bewerber werden diskriminierenden Praktiken ausgesetzt.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Hier muss das Unternehmen angemessene Verfahren und Arbeitsmittel in folgenden Bereichen bereitstellen:

- *Gesundheits- und Arbeitsschutzorganisation*
- *Erste Hilfe*
- *Brandschutz*
- *Evakuierung von Gebäuden*
- *Persönliche Schutzausrüstungen*
- *Maschinenschutzeinrichtungen*
- *Gefährliche Chemikalien oder Substanzen*
- *Hygiene*
- *Belüftung, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Lärm*
- *Ordnung und Sauberkeit*

Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

- *Arbeitgeber greift in die gesetzlich garantierten Rechte der Arbeitskräfte zur Bildung von oder Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen ein.*
- *Diskriminierung von Mitglieder der Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften.*

Umwelt

- *Verhalten des Unternehmens steht nicht im Einklang mit den Vorstellungen der FILZRING OHG für eine nachhaltige Umwelt.*

Bad Sooden-Allendorf, den 01.12.2016